

**AMALAN KERJA BERETIKA DALAM PERKHIDMATAN AWAM :  
SATU KAJIAN DI JABATAN POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM)**

Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Siswazah untuk memenuhi  
sebahagian daripada keperluan Ijazah Sarjana Sains Pengurusan  
Universiti Utara Malaysia (UUM)

Oleh:  
SHUKRI BIN YAACOB  
Matrik No.83496

## KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial dan membuat keuntungan adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini samada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui

DEKAN SEKOLAH SISWAZAH  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
06010 SINTOK  
KEDAH DARUL AMAN

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan melihat tahap amalan etika kerja daripada salah satu Kod Etika PDRM iaitu berdisiplin untuk mengenalpasti hubungan pembolehkan bersandar iaitu Kod Etika PDRM dengan pembolehkan tidak bersandar iaitu faktor demografi dan maklumat kerja responden. Seramai 40 responden telah dipilih sebagai sampel kajian yang bertugas di Cawangan Perkhidmatan, Bukit Aman terdiri daripada 16 orang Pegawai Kanan dan 24 orang Ahli Pangkat Rendah & Konstabel (APR & Kons). Borang soalselidik mengandungi 34 soalan telah dikategorikan kepada Bahagian A dan B. Soalan di Bahagian B merupakan profail demografi dan Bahagian B mengenai faktor kerja responden dalam bentuk *closed ended question*. Data-data yang diperoleh melalui borang soalselidik ini telah dianalisis secara statistik menggunakan perisian SPSS untuk menguji dua hipotesis utama yang telah dibentuk. Hasil dari analisis melalui ANOVA Satu Hala - Least Significant Difference atau LSD, Ujian T dan Ujian Korelasi Pearson telah menghasilkan satu penemuan wujud nya hubungan signifikan yang positif ke atas profail demografi iaitu taraf pendidikan, tempoh pangkat hakiki yang disandang dan gaji dengan etika kerja . Kajian ini juga menghasilkan hubungan yang sederhana positif dari aspek maklumat kerja dengan amalan kerja beretika. Dengan demikian penemuan dalam kajian ini mampu memberi maklumbalas kepada pucuk pimpinan PDRM untuk memperbaiki serta memantapkan dasar-dasar Pasukan supaya amalan etika kerja khususnya disiplin dapat dikekalkan dan dipertingkatkan.

## ABSTRACT

This study examines the level of work ethics based on one of the five PDRM Code of Ethics – discipline and its relationship with two groups of variables identified as demographic and work variables. The demographic variable include gender, age, race, religion, pay, martial status, education levels, ranks, years of service, year of present ranks, and number of attending in promotion interviews. The work variables include attitude toward job, work and self discipline, and perception regarding suitability of work. A number of 16 Senior Police Officers and 24 Rank And File & Constables in the Service Department, Royal Malaysian Police Force (PDRM) in Bukit Aman, Kuala Lumpur participated in this study. The questionnaire comprises - Section A which captures the demographic profile while Section B with *closed ended question* on the work variable. The data collected has been processed by using statistical analysis one way ANOVA - Least Significant Difference or LSD, t Test and Correlation Pearson and has successfully proven a positive relationship between the education status, years of rank, pay, and work variables and significant correlation to work ethics. The findings of this study will be useful to the management to exercise their work policies in order to sustain and enhance discipline in PDRM.

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur saya ke hadrat Allah S.W.T dengan izin Nya dapat menyiapkan kertas projek ini mengikut jadual. Ucapan ribuan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Puan Lim Peng Joo, Penyelaras Projek Kanan, INTAN di atas tunjuk ajar dan bimbingan beliau sepanjang kajian ini.

Ucapan sekalung penghargaan dan terima kasih kepada Yang Dihormati Dato' Talib Bin Jamal Timbalan Pengarah Pengurusan (Perkhidmatan/Perjawatan) kerana telah memberikan sokongan dan kelulusan untuk menjalankan kajian dan Tuan SAC II Saharudin Bin Shamsudin, Ketua Penolong Pengarah Pengurusan (Perkhidmatan) yang turut memberi kerjasama dalam perkara ini. Tidak ketinggalan, ucapan terima kasih ini ditujukan kepada Inspektor Abdullah Bin Hj. Said dari Unit PPPG dan ASP Zamaludin Bin Abdullah dari Cawangan Tatatertib yang telah memberi kerjasama sepenuhnya semasa kajian ini dijalankan.

Saya juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua responden di Cawangan Perkhidmatan, Bukit Aman dan individu yang terlibat secara langsung atau tidak langsung di mana nama mereka tidak disebutkan satu persatu. Kerjasama semua mereka yang terlibat amatlah dihargai dan hanya Allah S.W.T yang akan membalas budi baik anda semua. Segala kelemahan dan kekurangan dalam kajian ini adalah datang nya dari saya sendiri dan apa yang baik dan sempurna itu adalah kepunyaan Allah S.W.T jua.

# SENARAI KANDUNGAN

## PERKARA

## MUKASURAT

Kebenaran Merujuk Tesis	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Senarai Kandungan	v-vii
Senarai Jadual	viii-iv

## BAB 1: PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1 - 7
1.2	Tujuan	7
1.3	Latarbelakang Organisasi	7
1.4	Pernyataan Masalah	9 - 16
1.5	Kepentingan Kajian	16
1.6	Skop Kajian	17 - 18
1.7	Batasan Kajian	18 - 20
1.8	Definisi Konsep	
1.8.1	Etika	20 - 25
1.8.2	Disiplin	22 - 25
1.8.3	Sikap	25 - 27
1.8.4	Nilai	27 - 28
1.8.5	Kod Etika PDRM	28 - 31
1.8.6	Pegawai Polis	31 - 32
1.8.7	Tanggungjawab PDRM	32 - 34
1.8.8	Struktur Organisasi	34 - 35

## **BAB 2 : ULASAN KE ATAS KAJIAN TERDAHULU**

2.1	Pendahuluan	36 - 38
2.2	Kajian Terhadap Faktor Demografi	38 - 39
2.2.1	Kajian Jantina	39 - 40
2.2.2	Kajian Umur	40 - 41
2.2.3	Kajian Agama	42 - 43
2.2.4	Kajian Gaji	43
2.2.5	Kajian Tempoh Perkhidmatan	43 - 44
2.2.6	Kajian Taraf Perkahwinan	44
2.2.7	Faktor Lain Berkaitan Etika	44 - 46
2.3	Budaya Kerja	46 - 49
2.4	Etika Kerja	49 - 50
2.4.1	Etika Kerja Islam	50 - 52
2.4.2	Etika Kerja Barat	52 - 54
2.4.3	Etika Kerja Timur	55 - 56

## **BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pendahuluan	57 - 58
3.2	Rekabentuk Kajian	58
3.3	Rangkakerja Teoritikal	59 - 61
3.4	Hipotesis Kajian	62 - 63
3.5	Instrumen Kajian	63 - 65
3.6	Persampelan Kajian	65 - 67
3.7	Analisis Data	67 - 68

## **BAB 4 : DAPATAN KAJIAN**

4.1	Pendahuluan	69
4.2	Maklumat Demografi Responden	69 - 83
4.3	Pengujian Ke atas Hipotesis	83 - 96

## **BAB 5: RUMUSAN, CADANGAN, DAN PENUTUP**

5.1	Pendahuluan	97 - 98
5.2	Rumusan	98 - 100
5.3	Cadangan	101 - 105
5.4	Penutup	105 - 106

BIBLIOGRAFI	107 - 112
-------------	-----------

BORANG SOAL SELIDIK <b>Lampiran A</b>	113 - 120
--	-----------

SURAT KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN <b>Lampiran B</b>	
---	--

KOD ETIKA PDRM <b>Lampiran C</b>	
-------------------------------------	--

SIRUKTUR PANGKAT <b>Lampiran D</b>	
---------------------------------------	--

CARTA ORGANISASI <b>Lampiran E</b>	
---------------------------------------	--

AKTA POLIS 1967 <b>Lampiran F</b>	
--------------------------------------	--



## SENARAI JADUAL

Jadual	Perkara	Muka Surat
1.1	Perangkaan APR & Konstabel Yang Dikenakan Tindakan Tatatertib Bagi Tempoh 1999 - 2000	14
1.2	Perangkaan Pegawai Kanan Yang Dikenakan Tindakan Tatatertib Bagi Tempoh 1999 - 2000	15
3.1	Pemilihan Sampel	66
4.1	Frekuensi Jantina	70
4.2	Frekuensi Umur	71
4.3	Frekuensi Bangsa	72
4.4	Frekuensi Agama	73
4.5	Frekuensi Taraf Perkahwinan	74
4.6	Frekuensi Pendapatan Bulanan	75
4.7	Frekuensi Taraf Pendidikan	77
4.8	Frekuensi Pangkat	79
4.9	Frekuensi Tempoh Perkhidmatan	80
4.10	Frekuensi Tempoh Pangkat Disandang	81
4.11	Frekuensi Jumlah Hadir Temuduga	82
4.12	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Jantina	85
4.13	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Umur	86
4.14	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Bangsa	87
4.15	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Agama	88
4.16	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Taraf Perkahwinan	89

4.17	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Gaji	90
4.18	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Pendidikan	91
4.19	Tahap Amalan Kerja Beretika Dengan Pangkat	92
4.20	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Tempoh Perkhidmatan	93
4.21	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Tempoh Sandang Pangkat	94
4.22	Tahap Amalan Etika Kerja Dengan Jumlah Temuduga Dihadiri	95
4.23	Hubungan Korelasi Dengan Maklumat Kerja	96

## **BAB 1**

### **1.0 PENGENALAN**

#### **1.1. Pendahuluan**

Perkhidmatan Awam merupakan satu institusi yang utama dan menjadi penting kerana ia dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan dan meneruskan segala dasar, program, dan kempen kerajaan bagi pembangunan rakyat dan negara. Justeru itu, pembentukan para pekerja yang berkualiti adalah amat penting dalam proses peningkatan tahap kemajuan sesebuah negara. Pekerja yang berkualiti dianggap sebagai salah satu keperluan dan prasyarat bagi sesebuah negara mencapai pembangunan yang lebih mampan dan berkekalan.

Bagi merealisasikan kerja beretika di sektor awam, maka berbagai usaha meningkatkan tahap kualiti perkhidmatan awam telah dilancarkan. Dasar, program, kempen serta arahan yang berkaitan dengan kerja beretika telah diperkenalkan oleh kerajaan semenjak tahun 1979 supaya penerapan dan penghayatan nilai dan etika di

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## BIBLIOGRAFI

- Ahmad Sarji Bin Abdul Hamid, Perkhidmatan Awam Yang Berkualiti, Kuala Lumpur: INTAN, 1991
- Akta Polis 1967 (2000), International Law Book Services, Kuala Lumpur
- Base, B.M. (1960) Handbook Of Leadership: Survey Of Theory and Research. New York: Free Press.
- Berita Bukit Aman. Bil.3/2001. ISSN 1394-8687
- Elizur, D. (1969). Work values and commitment. International Journal of Manpower, 17(3), 25-30.
- Etika Kerja Dalam Islam. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam. Jabatan Perdana Menteri, 1987.
- Frankel, M. (1989). Professional codes: Why, how and with input? Journal of Business Ethics, 8, 109-115
- Ghost, S.K (1971) Power And Discipline For Police And Security Forces. Culcutta: Eastern House.
- Hosmer, L.T. (1991). The ethics of management (2<sup>nd</sup>. Ed). Boston: R.D Irwin Inc.
- Hamilton. Atwell, A. (1998). Productivity and work ethics. Journal of Work Study, 47(3): 79-86.
- Henry, C., Drew J., Anwar, N., Benoit Asselmen, D. & Cambell, G. (1992). In Henry, C. (1996). Taking an ethical position on standards. British Journal of Guidance & Councelling, 24 (1): 35-45.

- Hoover J.E (1965): A Discipline Police Is Vital To Law review, Twentieth Year, No.1881.
- Hale C.D., (1967). Fundamental Of Police Administration (Boston Holbrook Press).
- Hersey, P. (1977). Management Of Organization Behavior. Utilising Human resources, 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs: JJ. Prentice Hall.
- INTAN. (1993). Warisan Gemilang, Kumpulan Rencana Pilihan
- INTAN. (1991). Pembaharuan dan Kemajuan Dalam Perkhidmatan Awam, Kuala Lumpur: INTAN.
- INTAN. (1994). Citra Karya: Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam, Kuala Lumpur: INTAN.
- Iran Herman, (1994). Analisis statistik deskriptif, Kuala Lumpur: Penerbit Tekno Edar.
- Iwati Mohamad Sharif, (2000). Amalan kerja beretika di sektor awam: kajian ke atas jabatan perkhidmatan harta, Kementerian Kewangan Malaysia, Kertas Projek sarjana Sains Pengurusan (UUM), tidak diterbitkan.
- Koontz. (1959). Principle Of Management, edisi Ke-2. New York: McGraw. Hill Book Company.
- Karim, A.H (1998). In Mahmood Nazar, Sabitha Marican, rasidah Arshad & Samihah Khalil. (1997). Etika Kerja Di kalangan Kakitangan Sektor Awam. Laporan Penyelidikan IRPA 1995-1997: Universiti Utara Malaysia.
- Kohlberg, L. (1991). The meaning and measurement of moral development. Worcester, M.A: Clark University Press.

- Kluckhohn, C. (1951). In Dose, J.J (1997). Work values. An integrative framework and illustrative application organizational socialization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70(3): 219-231.
- Kuasa-kuasa Polis Diraja Malaysia. (1992). International Law Book Services, Kuala Lumpur.
- Kelly, B.(2000). Ethics at work. *Library Management Journal*, 21(1), 49-55.
- Laporan “ The Study Of Management Values in The Malaysian Civil service.” Kuala Lumpur: INTAN, 1993 . Tidak bercetak.
- Law & Order, KDN PP 8247/4/2001. Vol.7/2001.
- Mintzberg, hendry. (1983). *Power In and Around Organization*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mahmood Nazar, Mohamed Sabitha Marican. (1995). *Hubungan Manusia dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn.Bhd.
- Mohamad Sahar Sidek. (1992). Budaya kerja cemerlang dari perspektif etika kerja. *INTAN Management Journal*, 1(1): 105-123.
- McDonald, G.M. & Raymond A.Z. (1989). Business ethics: practical proposal. *The Journal Of Management Development*, 8,1.
- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir (2000). *Pengenalan kepada analisis data berkomputer SPSS 10.0 for windows*, Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Mohd Nasir Mohd Asraf, (2000). Pemantapan profesionalime anggota perkhidmatan awam, *Buletin Productivity and Quality INTAN*,. 6, 3-6.

Mazlan Ahmad (ed.) (1998). Public service management, achieving quality performance in the 21<sup>st</sup> century. Kuala Lumpur: INTAN.

Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam. Kuala Lumpur. INTAN, 1991.

Nicholas, M., Samuel M.N & Anthonyu F.L. (1999). Personal values, business ethics and strategic development. Journal of Cross Cultural Management.

Perintah Tetap Ketua Polis Negara (1985). Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman, Kuala Lumpur.

Roberg R.R, (1994). Police Management And Organizational Behavior. A Contingency Approach. West Publishing Company.

Rubin,S., Millard, R., Wilson, C. & Wong, H. (1991). Ethical case management practices: A training package for dealing with ethical dilemmas encountered by rehabilitation counselors in their case management process. Carbondale, Illinois: Rehabilitation Institute, Southern Illinois University.

Rokeach, M 1973. The Nature of Human Value (Free Press, New York).

Ronald, M.G (1993). The ethical manager. New York: Macmillan College Publishing Company.

Savage Tom V. (1991). Discipline For Self Control. New jersey. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Saifulazmi Hj. Abdul Rahman (2000). Peranan kepimpinan dalam membentuk budaya kerja organisasi awam : satu Kajian Di Ibupejabat Kerajaan Negeri Selangor. Tidak dicetak.



Sheridan J. Coakes., Lyndall G. Steel (2000). SPSS version for windows. Analysis Without Anguish. John Wiley & Sons Australia, Ltd.

Stoner, J.A.F dan Wankel C: Management. (1985). Prentice Hall Inc. New Jersey.

Selamah A.Y., Ruzita, M.A., (1999). Admired value: The case teenagers in Malaysia. International Journal of Social Economics, 26, 6, 802-811.

Syed Othman Alhabshi & Hamiza Ibrahim, (Eda). (1998).  
Pengurusan dan pentadbiran, mencapai kecemerlangan melalui penghayatan nilai. Kuala Lumpur: IKIM.

Sekaran, U. (2000). Research methods For Business (3rd. Edition). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Shukri Yaacob (1998). Amalan Komunikasi Islam Di dalam Perkhidmatan Awam: Satu kajian di jabatan Polis Diraja Malaysia. Tidak dicetak.

Thomassen, N. (1992). Communicate Ethics in Theory and Practice. London: The McMillan Press.

Toffler, B.L., (1986). Though Choices managers Talk Ethics (Wiley, New York).

Trevino, L.K., (1986). " Ethical Decision Making in Organization: A person-Situation Interactionist Model." Academy of management Review, 11 601-617.

Weber, M. (1958). The protestant ethics in the spirit of capitalism. New York: Scribner.

Wood, J.A., J.G Longenecker, J.A. Mckinney and C. W Moore. (1998). " Ethical Attitudes of Students and Business Profesionals: A Study of Moral Reasoning." Journal of Business Ethics 7, 249-257.

Yurtsever, N.G (1998). Ethical beliefs and creativity. *Journal of Social behavior & Personality*, 13(4): 747-755.

Yahaya Mohamood, (1992). *Statistik inferensi untuk sains tingkahlaku*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.